

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PENGAWAS PEMILU PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI



**ANNISA BALI
NIM:105721121219**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PENGAWAS PEMILU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya berserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al Insyirah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku, saudara-saudaraku, dan keluargaku tercinta yang senantiasa mendoakan dan memberi dukungan sehingga saya bisa sampai pada titik ini serta kepada almamaterku tercinta Universitas Muhammadiyah Makassar.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan
 Nama Mahasiswa : Annisa Baki
 NIM : 105121121219
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 10 Juni 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 12 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Andi Jamran, S.E., M.Si

M. Hidayat, S.E., S.N.

NIDN : 0902116603

NIDN : 0909059001



Dekan

Dr. H. Andi Jamran, S.E., M.Si

NBM : 651 507

Mengotomai

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M

NBM : 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Ibra Lt. 7 Telp. (0411) 866972

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Annisa Bai Niyyah 105721121219, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0008/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 21 Dzulqadah 1444 H/ 10 Juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Rabiulhijjah 1444 H
12 Juli 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Aesse, M. Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M. ACC
(Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
 2. Abdul Muttalib S.E., M.M
 3. Dr. Agus Salim HR, SE., M.M
 4. Dr. M. Yusuf Afian Rendra Anggoro,
KR, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651 607



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Ibra Lt. 7 Telp. (0411) 866972

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Annisa Bali
Stambuk/NIM : 105721121219
Jurusan : Manajemen
Dengan Judul : Penerapan Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan Di Depan Penguji Adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan Dan Tidak Di Buat Oleh Siapapun

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan saya bersedia menanggung sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 12 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,

METER
TEMPER
KORPORASI
KORPORASI
NIM: 105721121219

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., MM
NBM: 1151 132

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 851 507

HALAMAN PERNYATAAN
PERSEJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Annisa Bali
NIM : 105721121219
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data/database, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan setanah saya.

Makassar, 12 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,


METERAI
TEMPEL
11AKX018923060

Annisa Bali
Nim : 105721121219

ABSTRAK

ANNISA BALI. 2023. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing I H. Andi Jam'an dan pembimbing II M. Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel diambil dari Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 66 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawas Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : *Tingkat Pendidikan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

ANNISA BALI. 2023. *The Influence of Education Level and Style Of Leadership To The Performance Of Employee At The Office Of The Election Supervisory Board Of South Sulawesi Province. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Main Supervisor I H. Andi Jam'an and co-supervisor II M. Hidayat.*

This study aims to determine the influence of education level and style of leadership to the performance of employee at the Office of The Election Supervisory Board of South Sulawesi Province. Sample was taken from the Office of The Election Supervisory Board of South Sulawesi Province as many as 66 respondents. The type of research used in this study was quantitative research. The type of data used is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem under study. The data analysis technique uses multiple linear regression tests. The results of the analysis show that the level of education has a positive and significant effect on employee performance. The leadership style has no significant effect on performance of employee at the Office of The Election Supervisory Board of South Sulawesi Province.

Keywords: *Level of Education, Style of Leadership, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan.”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Painro dan Ibu Almarhumah Subaedah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 02 Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	xvii
A. Latar Belakang	xvii
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	71
A. Tinjauan Teori	7
B. Tinjauan Empiris/Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Pikir Penelitian	37
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39

C. Jenis dan Sumber Data	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Metode Pengumpulan Data	41
F. Definisi Operasional Variabel.....	42
G. Metode Analisis Data	44
H. Uji Hipotesis.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
B. Penyajian Data.....	52
C. Pembahasan	69
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	38
Gambar 4. 1 Struktur organisasi Bawaslu Provinsi.....	51
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Umur.....	54
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian.....	55
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden terhadap Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan.....	57
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden terhadap Kinerja.....	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji T	62
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS
- Lampiran 4 Tabel
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6 Dokumentasi
- Lampiran 7 Surat Keterangan Bebas Plagiat



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah suatu hal yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat dan merupakan kunci utama bagi suatu Negara untuk unggul dalam persaingan global. Pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri seseorang dan dengan adanya pendidikan maka dapat memajukan kebudayaan dan mengangkat derajat bangsa di dunia internasional.

Di Indonesia sendiri, masalah pendidikan menjadi hal terpenting untuk kelangsungan hidup organisasi atau bisnis. Setiap organisasi pemerintah dan non-pemerintah perlu berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui pendidikan jika ingin tetap aktif dan mengatasi tantangan saat ini dan masa depan. Pendidikan memberikan manusia kemampuan untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan.

Pendidikan adalah usaha seseorang atau sekelompok orang untuk menjadi dewasa secara mental atau mencapai taraf hidup atau penghidupan yang lebih tinggi. Menurut Hasbullah pendidikan merupakan usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di masyarakat dan kebudayaan (Hani'ah et al., 2017). Melalui pendidikan maka dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan memotivasi pegawai bekerja. Tingkat pendidikan yang dicapai dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya adalah upaya yang dilakukan untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Pendidikan adalah usaha yang dilakukan dengan sengaja baik secara langsung maupun tidak langsung oleh seseorang untuk mencapai tingkat kehidupan yang lebih tinggi. Dalam organisasi untuk mendapatkan hasil kerja pegawai yang optimal seperti yang diinginkan perlu memperhatikan tingkat pendidikan mereka yang sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Aspek-aspek tenaga kerja misalnya pendidikan dan pembinaan kemampuannya harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan pembangunan. Adanya suatu perencanaan tenaga kerja adalah agar mencegah terjadinya penghamburan dana dan daya serta meningkatkan produksi dan produktivitas seoptimal mungkin. Hal ini diutamakan untuk mencapai tingkat pengelolaan jabatan setinggi-tingginya. Apabila kesempatan kerja itu telah tersedia timbul masalah-masalah lain berupa soal-soal bagaimana, di mana, siapa, dan kapan kesempatan kerja itu akan diisi dengan tenaga kerja yang sesuai kuantitas dan kualitas sehingga tercipta produktivitas yang wajar, sesuai dengan teknologi yang ada.

Pemimpin berperan penting dalam birokrasi pemerintah, khususnya memastikan berjalannya fungsi dan tugas pegawai, misalnya pelayanan terhadap masyarakat. Pemimpin juga berperan menjamin tempat kerja yang menyenangkan sehingga dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Namun ada hal yang perlu dihindari dalam pelaksanaan peran pemimpin birokrasi adalah terbentuknya seorang pimpinan secara struktural

memegang posisi sebagai pemimpin tetapi secara fungsional sangat jauh dari kriteria seorang pemimpin.

Menurut Harvey dan Bowin, Kepemimpinan adalah suatu seni dan proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan suatu kelompok. Sedangkan Beals mengartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat (A. F. N. Muhammad, 2017).

Pembahasan tentang kepemimpinan menyangkut tugas dan gaya kepemimpinan, cara mempengaruhi kelompok, yang mempengaruhi kepemimpinan seseorang. Adapun pengertian gaya kepemimpinan adalah bagaimana pemimpin berhubungan dengan para pengikut untuk pengambilan keputusan.

Kinerja pegawai merupakan hal paling penting yang dijadikan tolak ukur bagi instansi berhubungan dengan mengevaluasi kemampuan, efisiensi dan menyediakan data atau informasi yang berguna untuk masalah yang berhubungan dengan pegawai. Menurut Rivai, "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama."(Rosmaini et al., 2019).

Situasi kerja di kantor jika diperhatikan dengan baik, kita dapat menemukan beberapa di antara pekerja yang memiliki ide kreatif, kemampuan, dan sikap

kerja yang lebih baik dari yang diharapkan. Kemampuan ini membuat dirinya secara umum menjadi orang yang lebih efektif dan bahkan unggul dalam menyelesaikan situasi kerja yang berbeda dibandingkan dengan kebanyakan orang lain. Secara umum pribadi yang memiliki karakteristik individu yang kuat seperti itu akan menunjukkan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik di berbagai situasi, waktu dan tempat. Tipe orang seperti itu memiliki kemampuan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang konsisten, sehingga membuat dirinya menjadi pribadi yang unggul dalam menangani suatu pekerjaan dalam jabatan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menentukan objek penelitian pada Kantor Badan Pengawas Pemilu. Instansi tersebut bertugas untuk mengawasi penyelenggaraan pemilu dalam rangka pencegahan dan penindakan pelanggaran untuk terwujudnya Pemilu yang demokratis.

Alasan pemilihan objek penelitian ini karena, dapat kita ketahui pelanggaran yang terjadi pada saat pemilu bermacam-macam, dari pelanggaran yang biasa sampai yang fatal dan sampai saat ini. Badan Pengawas Pemilu sangatlah sigap untuk menindak lanjuti pelanggaran yang terjadi pada saat Pemilu, dan instansi tersebut merupakan instansi yang bergerak di bidang Pengawasan Pemilu. Sampai saat ini instansi tersebut telah banyak melakukan, pencegahan dan penindakan pelanggaran yang terjadi pada saat Pemilu. Pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi selatan ditekankan bahwa Pemimpin menggunakan Gaya Kepemimpinan secara Demokratis yaitu Pimpinan mengambil keputusan berdasarkan hasil musyawarah mufakat. Berdasarkan

hasil observasi peneliti, latar belakang tingkat pendidikan setiap pegawai yang ada pada Kantor Badan Pengawas Pemilu berbeda-beda yaitu mulai dari SMA/SMK, DIII, S1 dan S2 dan memiliki hasil kinerja pegawai yang berbeda-beda ada yang memiliki hasil kinerja yang baik dan ada juga yang memiliki kinerja yang kurang maksimal.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan topik: **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah pokok penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara praktis, sebagai bahan masukan bagi Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara akademik, hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berminat pada bidang sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah yang berlangsung seumur hidup. Pendidikan adalah usaha seseorang atau sekelompok orang untuk menjadi dewasa secara mental atau mencapai taraf hidup atau penghidupan yang lebih tinggi. Menurut Hasbullah pendidikan merupakan usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Mudyahardjo mengatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan yang berlangsung di dalam dan di luar sekolah sepanjang hidupnya (Hani'ah et al., 2017).

Menurut Undang-undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (Indy et al., 2019). Dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan yang sengaja dilakukan baik langsung maupun

tidak langsung yang dijalankan seseorang untuk mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi.

b. Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Muda et al., 2019). Tingkat pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si pendidik menuju terbentuknya kepribadian utama. Hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan (Sujana, 2017). Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan (Nirwana & Purnama, 2019).

Menurut Suprianto dalam (Nugraha, 2019) tingkat pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumberdaya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya yang dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Menurut Undang-Undang No. 2 tahun 1989 tentang system Pendidikan Nasional, tingkat atau jenjang pendidikan di Indonesia adalah:

1. Pendidikan Dasar

Merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan dasar. Lama waktu pendidikan dasar adalah sembilan tahun, yang diselenggarakan selama enam tahun di SD tiga tahun di SLTP atau satuan pendidikan yang sederajat (Pasal 13, hal 82).

2. Pendidikan Menengah

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan social, budaya, dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Lama waktu pendidikan menengah adalah tiga tahun sesudah pendidikan dasar dan diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat (pasal 15, hal 58 dan 83).

3. Pendidikan Tinggi

Dijalankan setelah pendidikan menengah. Klasifikasi pendidikan tinggi dijelaskan dalam penjelasan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 27 tahun 1981 tentang peralatan fakultas pada Universitas atau Institut Negeri (Sistem Pendidikan Nasional, 1989, hal 108), yaitu:

- 1) Stratum 1 (S1), tahun sarjana diselesaikan dalam waktu studi minimal 4 (empat) dan maksimal 7 (tujuh) tahun.
- 2) Stratum 2 (S2), tahap pasca sarjana termasuk spesialis satu (SP1) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun sesudah S1.
- 3) Stratum 3 (S3), tahap studi doctor termasuk spesialis dua (SP2) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun sesudah S2.
- 4) Stratum 0 (S0), Program diploma, terdiri dari berbagai program terminal dan berorientasi pada kebutuhan pembangunan nasional:
 - a. D1, Program diploma yang diselesaikan dalam waktu studi satu tahun.
 - b. D2, Program diploma (termasuk politeknik) yang diselesaikan dalam waktu studi dua tahun.
 - c. D3, Program diploma yang diselesaikan dalam waktu studi tiga sampai empat tahun.

Syaifulloh menyatakan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan dalam menentukan kinerja seseorang karena pengetahuan, akan mendapatkan keterampilan dan pelatihan yang disiapkan untuk masa depan yang lebih baik. Menurut Gorda, pendidikan merupakan aktivitas untuk memperbaiki serta mengembangkan sumber daya manusia melalui metode meningkatkan kemampuan serta pengertian perihal pengetahuan umum

serta pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori serta keterampilan dalam upaya memecahkan masalah yang tengah dihadapi perusahaan(Nur Khojin, Suci Nur Utami, 2020).

c. Jalur-jalur Pendidikan

Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989, pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah:

a. Jalur Pendidikan Sekolah

Jalur pendidikan sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan yang terdiri dari;

- 1) Pendidikan umum, pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan keterampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir pendidikan.
- 2) Pendidikan kejuruan, pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.
- 3) Pendidikan luar biasa, pendidikan khusus diselenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik atau mental.
- 4) Pendidikan kedinasan, pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai atau calon pegawai suatu Departemen Pemerintah atau Lembaga Pemerintah non Departemen.

- 5) Pendidikan keagamaan, pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama yang bersangkutan.
- 6) Pendidikan akademik, pendidikan yang diharapkan terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan.
- 7) Pendidikan professional, pendidikan yang diharapkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu.

b. Jalur Pendidikan Luar Sekolah

Pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan dalam keluarga dan memberikan keyakinan agama, nilai budaya, nilai moral dan keterampilan.

d. Indikator- Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (Kakunsi et al., 2017), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang diterapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar : Jenjang pendidikan awal selama 9 tahun (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

- b. Pendidikan menengah : Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi : Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doctor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Ordway Tead Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Menurut Harold Koontz & Cyrill O'Donnellc Kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan. Sedangkan Menurut Garry Yuk Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020).

Beberapa definisi kepemimpinan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan yang diberikan oleh seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh baik ataupun buruk terhadap bawahannya dalam melakukan pekerjaan dengan antusias untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah instansi atau organisasi.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Menurut Hersey and Blankhard, Gaya kepemimpinan terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas dimaksudkan sebagai kadar upaya-upaya pemimpin pengorganisasi dan menetapkan peran anggota kelompok (pengikut) ; menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana dan bagaimana cara menyelesaikannya; dicirikan dengan upaya menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi, dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. Sedangkan perilaku hubungan merupakan kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi diantara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar komunikasi dan penyediaan dukungan *sosio-emosional, psikologis*, dan pemudahan perilaku (Alamsyah, 2020).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang adalah perilaku yang dilakukan dan ditujukan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga membuat bagaimana cara bekerjasama

dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas, dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.

c. **Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

White dan Lippit dalam (Zatillah et al., 2022) mengemukakan tiga (3) gaya kepemimpinan yaitu;

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis menggunakan musyawarah dalam pengambilan keputusan yang diputuskan oleh kelompok dan pemimpin hanya sebagai pendorong yang berarti pimpinan yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator di dalam sebuah organisasi. Kegiatan ditetapkan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok.

2) Gaya Otokratis

Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Pemimpin menentukan semua keputusan mengenai kebijakannya yang artinya seorang pemimpin yang otokratik biasanya menetapkan suatu keputusan secara individu tanpa melibatkan bawahan.

3) Gaya Kepemimpinan bebas (*Laissez Faire*)

Gaya kepemimpinan bebas artinya seorang pemimpin memiliki persepsi bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang kompeten. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. Kelompok mempunyai kebebasan sepenuhnya untuk mengambil keputusan dengan partisipasi minimal dari pemimpin.

White & Lippit dalam (Yudistira, 2013) gaya kepemimpinan terdiri dari 3 macam yaitu:

a. Gaya kepemimpinan Otokratis (Otoriter)

Dalam tipe ini, pemimpin menentukan sendiri "*policy*" dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menentukan atau mendiktekan aktivitas dari anggotanya. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Dalam kepemimpinan otokrasi terjadi adanya keketatan dalam pengawasan, sehingga sukar bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistisnya.

Kebaikan dari gaya kepemimpinan adalah :

- 1) Keputusan dapat diambil secara tepat.
- 2) Tipe ini baik digunakan pada bawahan yang kurang disiplin, kurang inisiatif, bergantung pada atasan dan kurang kecakapan.
- 3) Pemusatan kekuasaan, tanggung jawab serta membuat keputusan terletak pada satu orang yaitu pemimpin.

Kelemahannya dari gaya kepemimpinan ini adalah :

- 1) Dengan tidak dikutsertakannya bawahan dalam mengambil keputusan atau tindakan maka bawahan tersebut tidak dapat belajar mengenai hal tersebut.
 - 2) Kurang mendorong inisiatif bawahan dan dapat mematikan inisiatif bawahannya tersebut.
 - 3) Dapat menimbulkan rasa tidak puas dan tertekan.
- b. Gaya kepemimpinan Demokrasi (Demokratis)

Dalam gaya ini pemimpin sering mengadakan konsultasi dengan mengikuti bawahannya dan aktif dalam menentukan rencana kerja yang berhubungan dengan kelompok. Disini pemimpin seperti moderator atau koordinator dan tidak memegang peranan seperti pada kepemimpinan otoriter. Partisipan digunakan dalam kondisi yang tepat akan menjadikan hal yang efektif. Maksudnya supaya dapat memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengisi atau memperoleh kebutuhan egoistisnya dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan tugasnya untuk meningkatkan produktivitasnya pada pemimpin demokratis, sering

mendorong bawahan untuk ikut ambil bagian dalam hal tujuan-tujuan dan metode-metode serta menyokong ide-ide dan saran-saran. Disini pemimpin mencoba mengutamakan “*human relation*” (hubungan antar manusia) yang baik dan mengerjakan secara lancar.

Kebaikan dari gaya kepemimpinan ini adalah :

- 1) Memberikan kebebasan lebih besar kepada kelompok untuk mengadakan kontrol terhadap supervisor.
- 2) Merasa lebih bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan.
- 3) Produktivitas lebih tinggi dari apa yang diinginkan manajemen dengan catatan bila situasi memungkinkan.

Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini adalah :

- 1) Harus banyak membutuhkan koordinasi dan komunikasi.
- 2) Membutuhkan waktu yang relatif lama dalam mengambil keputusan.
- 3) Memberikan persyaratan tingkat “*skilled*” (kepandaian) yang relatif tinggi bagi pimpinan.

c. Gaya kepemimpinan bebas (*Laissez Faire*)

Gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. Kepemimpinan

pada tipe ini melaksanakan perannya atas dasar aktivitas kelompok dan pimpinan kurang mengadakan pengontrolan terhadap bawahannya. Pada tipe ini pemimpin akan meletakkan tanggung jawab keputusan sepenuhnya kepada para bawahannya, pemimpin akan sedikit saja atau hampir tidak sama sekali memberikan pengarahan. Pemimpin pada gaya ini sifatnya positif dan seolah-olah tidak mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya.

Kebaikan dari gaya kepemimpinan ini adalah :

- 1) Ada kemungkinan bawahan dapat mengembangkan kemampuannya, daya kreativitasnya untuk memikirkan dan memecahkan persoalan serta mengembangkan rasa tanggung jawab.
- 2) Bawahan lebih bebas untuk menunjukkan persoalan yang ia anggap penting dan tidak bergantung pada atasan sehingga proses yang lebih cepat.

Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini adalah :

- 1) Bila bawahan terlalu bebas tanpa pengawasan, ada kemungkinan terjadi penyimpangan dari peraturan yang berlaku dari bawahan serta dapat mengakibatkan salah tindak dan memakan banyak waktu bila bawahan kurang pengalaman.
- 2) Pemimpin sering sibuk sendiri dengan tugas-tugas dan terpisah dari bawahan. Beberapa tidak membuat tujuan tanpa suatu peraturan tertentu.

d. Teori Kepemimpinan

Teori-teori dalam kepemimpinan pada umumnya menunjukkan perbedaan karena setiap teori mempunyai segi penekanannya sendiri yang dipandang dari satu aspek tertentu yaitu (Wekke, 2022):

1. Teori Sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya. Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut Sondang P Siagian adalah:

- a. Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, *rasionalitas*, *obyektivitas*, *pragmatisme*, *fleksibilitas*, *adaptabilitas*, orientasi masa depan.
- b. Inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integrative.

2. Teori Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok

ke arah pencapaian tujuan. Dalam hal ini, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku:

a. Konsiderasi dan struktur inisiasi

Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya.

b. Berorientasi kepada bawahan dan produksi perilaku pemimpin yang berorientasi kepada bawahan ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan-bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan, pengutamaan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan.

3. Teori Situasional

Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu menurut Sondang P. Siagian adalah;

- a. Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas
- b. Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan
- c. Persepsi, sikap dan gaya kepemimpinan
- d. Norma yang dianut kelompok
- e. Rentang kendali
- f. Ancaman dari luar organisasi
- g. Tingkat stress
- h. Iklim yang terdapat dalam organisasi.

e. Ciri-Ciri Kepemimpinan dan Indikator-Indikator

Menurut Davis dalam (Wartono & Suyadi, 2020) ciri-ciri utama yang harus dimiliki seorang pemimpin;

- 1) Kecerdasan (*Intelligence*). Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.
- 2) Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*). Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai instrinsik.

- 4) Sikap- sikap hubungan manusiawi. Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang lebih tinggi pula.

Kartono dalam Yuliana et al., (2020) menggambarkan bahwa ada lima indikator gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Sifat, dimana sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
- 2) Kebiasaan, memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
- 3) Temperamen, gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Watak, dimana watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian,

- 5) Kepribadian, dimana kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Moehariono dalam (Aisyah & Giovanni, 2018) Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Wirawan dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy

kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wibowo dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja adalah hasil kerja atau pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap pegawai untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari seseorang adalah hal yang bersifat individu karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja pegawai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dalam (Akbar, 2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selain itu, menurut A. Dale Timple dalam (Akbar, 2018) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal:

“Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor yang bersumber dari dalam maupun luar individu yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, maka dari itu diperlukan kebijakan organisasi dalam menyesuaikan faktor tersebut. Selain itu dengan memiliki motif berprestasi yang tinggi maka pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

c. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam (Widyaningrum, 2020) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai dalam instansi yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Cara-Cara Meningkatkan Kinerja pegawai

Menurut Timpe dalam (Simamora, 2019) cara-cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain:

- 1) Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuan dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu dan mencatat atau menyimpan

catatan harian kerja yang dapat membantu mengingat kembali hal-hal yang telah dikerjakan.

2) Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3) Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penelitian kinerja formal.

e. **Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja merupakan suatu organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap Pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, dan latihan.

Penilaian kinerja dimulai dengan pengumpulan data kinerja para pegawai sepanjang masa evaluasi kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi tentang apa yang dilakukan para Pegawai. Penilaian pengobservasian indikator kinerja Pegawai kemudian membandingkan dengan standar kinerja Pegawai. Dalam mengobservasi, penilaian

pengumpulan data kinerja ternilai dan melakukan dokumentasi yang akurat, yaitu mencatat dalam buku kerjanya atau dalam instrumen khusus untuk mencatat hasil observasi.

Menurut Manthis dan Jackson, data atau informasi tentang kinerja pegawai terdiri atas tiga kategori (Patmawati et al., 2021).

1. Informasi berdasarkan ciri-ciri seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreatifitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu.
2. Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan pekerjaan. Informan perilaku lebih sulit diidentifikasi dan mempunyai keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen.
3. Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan pegawai atau apa yang telah dicapai pegawai.

Menurut Sofyandi dalam (Setiawan, 2019) penilaian prestasi kerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan

dengan melalui upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi.

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugasnya. Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Moehariono dalam (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020b) Faktor-faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut:

- a. Hasil kerja, yaitu keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur sejauh maka keberhasilannya.
- b. Perilaku, yaitu aspek tindakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, kecerdasan dan keahliannya.
- d. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja pegawai dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja Pegawai dan penilaian kerja sangat penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kerja. Dalam persaingan global, Instansi menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, Pegawai membutuhkan

umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa mendatang.

Menurut Hasibuan dalam (Wati et al., 2020) tujuan dan kegunaan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam instansi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam instansi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- i. Sebagai Kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Menurut Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi, Ella Jauvani, Silviana Murni dalam (Erialdy, 2018) Penilaian prestasi kerja adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui mengenai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan instansi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa suatu instansi tidak bisa hanya sekedar mempunyai system penilaian saja, sistem harus efektif, diterima dan pantas digunakan. Dengan terpenuhinya kondisi-kondisi itu

akan menghasilkan peningkatan yang diperlukan dalam sumber daya manusia.

f. Evaluasi Kinerja Pegawai

Evaluasi kinerja adalah salah satu bagian siklus berkelanjutan yang bisa digunakan oleh manajer untuk mengelola kinerja individu dan tim. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu.

Suatu proses kinerja, apabila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Suatu prestasi kinerja dikatakan telah selesai apabila telah tercapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Evaluasi kinerja digunakan sebagai umpan balik atau *feedback* dalam proses manajemen kinerja. Di sisi lain, evaluasi dapat dipergunakan untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi di masa yang akan datang. Evaluasi kinerja juga dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pegawai, peningkatan pegawai, kompensasi, promosi dan penentuan dalam jabatan. Evaluasi kinerja mempunyai arti lebih penting lagi karena dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja organisasi. Atas dasar evaluasi kinerja tersebut dapat dirumuskan umpan balik yang perlu diberikan untuk tahapan proses kinerja yang akan datang (Frida, 2018).

Keberhasilan suatu organisasi dengan berbagai ragam kinerja tergantung kepada kinerja seluruh anggota organisasi. Unsur individu manusialan yang

memegang peranan paling penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi ataupun suatu instansi.

B. Tinjauan Empiris/Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad dan Tonapa (2021)	Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan	Tingkat Pendidikan, dan Peningkatan Kinerja	Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai
2	Marsyam, Dahliah dan Hamzah (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan	Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, Motivasi dan Efektivitas Kerja	Statistik Deskriptif dan Analisis Path	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, tunjangan kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
3	Yuniarti dan Suprianto (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. Dirgantara Indonesia	Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>variable</i> kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>variable</i> Tingkat Pendidikan (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

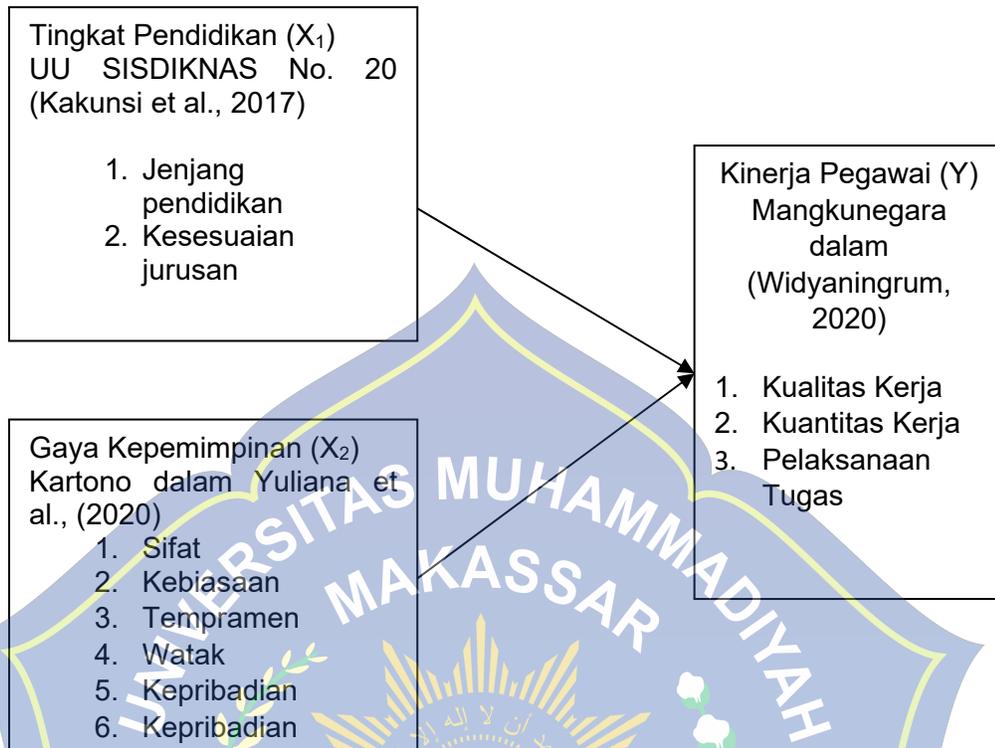
					secara simultan <i>variable</i> Kepemimpinan (X1). Tingkat Pendidikan (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Syang (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara)	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja	Kuantitatif dengan Model Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Dewi dan AN (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya	Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Perilaku Karyawan dan Kinerja	Kuantitatif/ Statistik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Variabel tingkat pendidikan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel perilaku karyawan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel gaya kepemimpinan (X1), tingkat pendidikan (X2) dan perilaku karyawan (X3) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

6.	Siagian dan Khair (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
7.	Mardiani dan Sepdiana (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asno Horie Indonesia.	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asno Horie Indonesia.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan rancangan atau garis besar yang telah digagas oleh peneliti dalam merancang proses penelitian. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi obyek permasalahan. Kerangka ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka hasil penelitian yang relevan atau terikat. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran dapat meyakinkan adalah alur-alur pemikiran yang logis dalam membangun suatu berfikir yang membuahkan kesimpulan berupa hipotesis.

Suriasumantri dalam (Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, 2016) mengatakan bahwa kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan. Artinya kerangka pemikiran adalah suatu penjabaran yang bersifat sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Gejala yang dimaksud merupakan faktor yang akan mempengaruhi timbulnya permasalahan pada objek yang diteliti. Adapun kerangka piker dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Sugiono (Kakunsi et al., 2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan langkah-langkah statistik atau pengukuran (Saputri et al., 2022).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pengawas Pemilu yang berlokasi di Jl. A.P. Pettarani No.98, Bua Kana, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Waktu Penelitian

Waktu yang di perlukan untuk penelitian ini adalah kurang lebih dua bulan yaitu dari bulan Maret sampai dengan bulan April Tahun 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Kantor Badan Pengawas Pemilu dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis kembali.

- 2) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Kantor Badan Pengawas Pemilu dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

b. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

- 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil berbagai sumber referensi seperti jurnal, *website*, dan dokumen-dokumen Instansi yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono dalam (Manan et al., 2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota divisi yang ada di kantor

Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 66 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Manan et al., 2022) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota divisi yang ada di kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 66 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan mengikuti pendapat Suharsimi Arikunto yang memberi acuan, apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua dan apabila subjeknya lebih besar, maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih dari jumlah populasi yang ada (Samsu, 2017).

3. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *sensus atau sampel jenuh*. Menurut Sugiono dalam (Saputra et al., 2021) *sampel jenuh* yaitu semua populasi yang digunakan termasuk dalam sampel, maka dari itu diambil semua populasi yang ada.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan.

- 2) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.
- 3) Kuesioner/angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Penyebaran kuesioner yang dapat mengukur persepsi responden dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan juga persepsi tentang fenomena yang ingin diteliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Adapun penilaian dari skala *likert* antara lain sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No.	Keterangan	Nilai
a.	Sangat Setuju (SS)	5
b.	Setuju (S)	4
c.	Netral (N)	3
d.	Tidak Setuju (TS)	2
e.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

Tingkat pendidikan didefinisikan sebagai suatu proses jangka panjang yang menggunakan metode yang teratur dan terkoordinasi, di mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk

tujuan umum. Adapun Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (Kakunsi et al., 2017), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan dan ditujukan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga membuat bagaimana cara bekerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas, dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.

Menurut Kartono dalam Yuliana et al., (2020) ada lima indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja atau pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap pegawai untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Mangkunegara dalam (Widyaningrum, 2020) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai dalam instansi yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung jawab

G. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu model analisis regresi linear yang jumlah variabel bebasnya lebih dari satu dan satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan menggunakan rumus (Ningsih & Dukalang, 2019) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Gaya Kepemimpinan

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Error

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuensioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product* momen antara masing-masing skor variabel dengan total skor variabel. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item – total correlation*) dengan nilai r table menggunakan *statistical program For Sosial Science* (SPSS). Jika r hitung $>$ r table dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid sebaliknya jika r hitung $<$ r table maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuensioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

1) Hasil $\alpha > 0,60$ = reliable atau konsisten.

2) Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliable atau tidak konsisten.

H. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

2. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang akan kita bahas antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dianalisis mempunyai residual atau variable gangguan (*disturbance error*) berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ialah *Kolmogorov-Smirnov Test*, yang dimana pengujiannya menggunakan program SPSS, yaitu normal probability plot. Dalam hal ini peneliti menggunakan uji statistik *kolmograf-smirnov* untuk mendeteksi normalitas data. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat Sig > 0,05 berarti seluruh data berdistribusi normal
- 2) Jika tingkat Sig < 0,05 berarti seluruh data berdistribusi tidak normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitas apabila diagram pencar residual membentuk pola *tertentu*. Apabila pada output diagram pencar residual tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka regresi terbebas dari kasus heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas, model regresi yang baik jika variabel bebas tidak terjadi korelasi dengan variabel bebas lainnya. Multikolinearitas diuji dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) bila nilai VIF lebih kecil dari <10 maka tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila nilai R-Square semakin mendekati satu maka semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di jalan Jl. A.P Pettarani Kota Makassar. Instansi tersebut bertugas untuk mengawasi penyelenggaraan pemilu dalam rangka pencegahan dan penindakan pelanggaran untuk terwujudnya pemilu yang demokratis.

1. Visi dan Misi Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan

Adapun Visi dan Misi Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan yaitu:

Visi:

“Terwujudnya Bawaslu sebagai Lembaga Pegawai Terpercaya dalam Penyelenggaraan Pemilu Demokratis, Bermartabat, dan Berkualitas.”

Misi:

- 1) Membangun aparatur dan kelembagaan pengawas pemilu yang kuat, mandiri dan solid;
- 2) Mengembangkan pola dan metode pengawasan yang efektif dan efisien;
- 3) Memperkuat system control nasional dalam satu manajemen pengawasan yang terstruktur, sistematis, dan Integratif berbasis teknologi;
- 4) Meningkatkan keterlibatan masyarakat dan peserta pemilu, serta meningkatkan sinergi kelembagaan dalam pengawasan pemilu partisipatif;

- 5) Meningkatkan kepercayaan public atas kualitas kinerja pengawasan berupa pencegahan dan penindakan, serta penyelesaian sengketa secara cepat, akurat dan transparan;
- 6) Membangun Bawaslu sebagai pusat pembelajaran pengawasan pemilu baik bagi pihak dari dalam negeri maupun pihak dari luar negeri.

2. Tugas

Tugas Pengawas Pemilu berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun standar tata laksana pengawasan Penyelenggaraan Pemilu untuk pengawas Pemilu di setiap tingkatan;
- b. Melakukan pencegahan dan penindakan terhadap:
 - 1) Pelanggaran Pemilu; dan
 - 2) Sengketa proses Pemilu;
- c. Mengawasi persiapan Penyelenggaraan Pemilu, yang terdiri atas:
 - 1) Perencanaan dan penetapan jadwal tahapan Pemilu;
 - 2) Perencanaan pengadaan logistic oleh KPU;
 - 3) Sosialisasi Penyelenggaraan Pemilu; dan
 - 4) Pelaksanaan persiapan lainnya dalam Penyelenggaraan Pemilu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Mengawasi pelaksanaan tahapan Penyelenggaraan Pemilu, yang terdiri atas:
 - 1) Pemutakhiran data pemilih dan penetapan daftar pemilih sementara serta daftar pemilih tetap;

- 2) Penataan dan penetapan daerah pemilihan DPRD kabupaten/kota;
 - 3) Penetapan Peserta Pemilu;
 - 4) Pencalonan sampai dengan penetapan Pasangan Calon, calon anggota DPR, calon anggota DPD, dan calon anggota DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 5) Pelaksanaan dan dana kampanye;
 - 6) Pengadaan logistic pemilu dan pendistribusiannya;
 - 7) Pelaksanaan pemungutan suara dan penghitungan suara hasil Pemilu di TPS.
 - 8) Pergerakan surat suara, berita acara penghitungan suara, dan sertifikat hasil perhitungan suara dan tingkat TPS sampai ke PPK;
 - 9) Rekapitulasi hasil perhitungan perolehan suara di PPK, KPU Kabupaten/Kota, KPU Provinsi, dan KPU;
 - 10) Pelaksanaan penghitungan dan pemungutan suara ulang, Pemilu lanjutan, dan Pemilu susulan; dan
 - 11) Penetapan hasil Pemilu;
- e. Mencegah terjadinya praktik politik uang;
- f. Mengawasi netralitas aparatur sipil negara, netralitas anggota Tentara Nasional Indonesia, dan netralitas anggota Kepolisian Republik Indonesia;
- g. Mengawasi pelaksanaan putusan/keputusan, yang terdiri atas:
- 1) Putusan DKPP;
 - 2) Putusan pengadilan mengenai pelanggaran dang sengketa Pemilu;

- 3) Putusan/keputusan Bawaslu, Bawaslu Provinsi, dan Bawaslu kabupaten/kota;
 - 4) Keputusan KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota; dan
 - 5) Keputusan pejabat yang berwenang atas pelanggaran netralitas aparatur sipil Negara, netralitas anggota Tentara Nasional Indonesia, dan netralitas anggota Kepolisian Republik Indonesia;
 - h. Menyampaikan dugaan pelanggaran kode etik Penyelenggara Pemilu, kepada DKPP;
 - i. Menyampaikan dugaan tindak pidana Pemilu Kepada Gakkumdu;
 - j. Mengelola, memelihara, dan merawat arsip serta melaksanakan penyusutannya berdasarkan jadwal retensi arsip sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - k. Mengevaluasi pengawasan Pemilu;
 - l. Mengawasi pelaksanaan Peraturan perundang-undangan
3. Struktur Organisasi



Sumber : sulsel.bawaslu.go.id

Gambar 4. 1 Struktur organisasi Bawaslu Provinsi

Struktur organisasi dan hirarki dalam pengawasan Pemilu Provinsi merupakan struktur dibawah Badan Pengawas Pemilu RI (Bawaslu RI), Bawaslu Provinsi bertanggungjawab kepada Bawaslu RI. Pembentukan sekretariat berfungsi untuk membantu dan mendukung kinerja dan jalannya tugas dan kewenangan Bawaslu Provinsi secara teknis.

Dalam struktur organisasi dijelaskan ada 4 bagian yang menjadi ujung tombak Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan yaitu:

- a. Bagian Administrasi
- b. Bagian Pengawasan Pemilu
- c. Bagian Penanganan Pelanggaran dan Penyelesaian Sengketa Proses Pemilu (PPPS)
- d. Bagian Hukum, Hubungan Masyarakat, Data dan Informasi

B. Penyajian Data

Pada bagian ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data, dan analisa pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan jawaban hipotesis penelitian yang diajukan.

Proses analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23. Dimana sebelum melakukan tahap analisis data maka terlebih dahulu dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas. Setelah diketahui semua hasil pengolahan data, selanjutnya akan dibahas dan terakhir adalah menarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis tersebut.

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh anggota divisi/bagian yang ada di Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan, survey diperoleh jumlah sampel 66 responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, divisi dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	42	64%
Perempuan	24	36%
Total	66	100%

Sumber : Data Primer Diolah, Maret 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 responden dengan persentase 64% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 responden dengan persentase 36%. Berdasarkan pernyataan tersebut maka rata-rata responden yang menjawab kuesioner adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Umur

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
<20	1	2%
20 - 29	28	42%
30 – 39	27	41%
40 – 49	8	12%
> 50	2	3%
Total	66	100%

Sumber : Data Primer Diolah, Maret 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa usia responden dengan umur di bawah 20 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 2%, umur 20-29 tahun sebanyak 28 responden dengan persentase 42%, umur 30-39 tahun sebanyak 27 responden dengan persentase 41%, usia 40-49 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 12%, dan umur di atas 50 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 3%. Berdasarkan pernyataan tersebut maka rata-rata responden yang menjawab kuesioner adalah yang berumur 20-29 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian

No.	Divisi	Jumlah	Persentase
1	Pengawas Pemilu	6	9%
2	Administrasi	39	59%
3	Hukum, Hubungan Masyarakat, Data dan Informasi	12	18%
4	Penanganan Pelanggaran dan Penyelesaian Sengketa Proses Pemilu (PPPS)	9	14%
Total		66	100%

Sumber : Data Primer Diolah, Maret 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dari divisi Pengawas Pemilu sebanyak 6 responden dengan persentase 9%, divisi Administrasi sebanyak 39 responden dengan persentase sebanyak 59%, divisi Hukum, Humas, Data dan Informasi sebanyak 12 responden dengan persentase 18%, dan divisi PPPS sebanyak 9 responden dengan persentase 14%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	8	12%
D-III	6	9%
S-1	45	68%
S-2	7	11%
Total	66	100%

Sumber : Data Primer Diolah, Maret 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 8 responden dengan persentase 12%, D-III sebanyak 6 responden dengan persentase 9%, S-1 sebanyak 45 responden dengan persentase 68%, dan S-2 sebanyak 7 responden dengan persentase 11%.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Tanggapan responden terhadap item pernyataan untuk variabel Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden terhadap Tingkat Pendidikan

Item	Skor Jawaban (X1)										Total		Mean
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	40	61%	26	39%	0	0%	0	0%	0	0%	66	100%	4.61
X1.2	27	41%	35	53%	4	6%	0	0%	0	0%	66	100%	4.35
X1.3	21	32%	42	64%	3	5%	0	0%	0	0%	66	100%	4.27
X1.4	28	42%	32	48%	6	9%	0	0%	0	0%	66	100%	4.33
X1.5	28	42%	31	47%	7	11%	0	0%	0	0%	66	100%	4.32
X1.6	52	79%	14	21%	0	0%	0	0%	0	0%	66	100%	4.79
Total skor range												4.45	

Sumber : Data Primer Diolah, Maret 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel tingkat pendidikan nilai mean tertinggi yaitu pada item pernyataan X1.6 di mana semakin sering pegawai mengikuti pelatihan semakin tinggi pula kualitas yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas, sehingga responden rata-rata memilih sangat setuju dengan nilai mean

tertinggi yaitu 4.79 sedangkan nilai mean terendah 4.27 pada item pernyataan X1.3 di mana semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam instansi

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tanggapan responden terhadap item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan

Item	Skor Jawaban (X2)										Total		Mean
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	18	27%	32	48%	13	20%	3	5%	0	0%	66	100%	3.98
X2.2	21	32%	29	44%	11	17%	5	8%	0	0%	66	100%	4.00
X2.3	16	24%	32	48%	12	18%	6	9%	0	0%	66	100%	3.88
X2.4	13	20%	34	52%	11	17%	7	11%	1	2%	66	100%	3.77
X2.5	22	33%	32	48%	10	15%	2	3%	0	0%	66	100%	4.12
X2.6	23	35%	32	48%	7	11%	4	6%	0	0%	66	100%	4.12
X2.7	18	27%	30	45%	10	15%	8	12%	0	0%	66	100%	3.88
X2.8	34	52%	22	33%	8	12%	2	3%	0	0%	66	100%	4.33
Total skor range												4.01	

Sumber : Data Primer Diolah, Maret 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan nilai mean tertinggi yaitu pada item pernyataan X2.8 di mana pimpinan memberikan evaluasi yang adil terhadap bobot kerja prestasi pegawai, sehingga responden rata-rata memilih sangat setuju dengan nilai mean tertinggi yaitu 4.33 sedangkan nilai mean terendah 3.77 pada item pernyataan X2.4 di mana pimpinan selalu mengikut sertakan pegawainya dalam pengambilan keputusan.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tanggapan responden terhadap item pernyataan untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden terhadap Kinerja

Item	Skor Jawaban (X1)										Total		Mean
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	41	62%	19	29%	4	6%	2	3%	0	0%	66	100%	4.50
Y.2	48	73%	17	26%	1	2%	0	0%	0	0%	66	100%	4.71
Y.3	48	73%	17	26%	1	2%	0	0%	0	0%	66	100%	4.71
Y.4	26	39%	31	47%	9	14%	0	0%	0	0%	66	100%	4.26
Y.5	23	35%	38	58%	5	8%	0	0%	0	0%	66	100%	4.27
Y.6	37	56%	25	38%	4	6%	0	0%	0	0%	66	100%	4.50
Y.7	52	79%	13	20%	1	2%	0	0%	0	0%	66	100%	4.77
Total skor range												4.53	

Sumber : Data Primer Diolah, Maret 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja nilai mean tertinggi yaitu pada item pernyataan Y.7 di mana pegawai selalu berusaha untuk berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga responden rata-rata memilih sangat setuju dengan nilai mean tertinggi yaitu 4.77 sedangkan nilai mean terendah 4.26 pada item pernyataan Y.4 di mana pegawai memiliki prestasi kerja yang memuaskan.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuensioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product*

momen antara masing-masing skor variabel dengan total skor variabel. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item – total correlation*) dengan nilai r table menggunakan *statistical program For Sosial Science* (SPSS). Jika r hitung $>$ r table dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid sebaliknya jika r hitung $<$ r table maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Pada perhitungan validitas, instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 23.0, selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.1	0,242	0,622	Valid
	X1.2	0,242	0,685	Valid
	X1.3	0,242	0,695	Valid
	X1.4	0,242	0,767	Valid
	X1.5	0,242	0,791	Valid
	X1.6	0,242	0,550	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,242	0,884	Valid
	X2.2	0,242	0,882	Valid
	X2.3	0,242	0,922	Valid
	X2.4	0,242	0,882	Valid
	X2.5	0,242	0,838	Valid
	X2.6	0,242	0,883	Valid
	X2.7	0,242	0,924	Valid
	X2.8	0,242	0,821	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,242	0,609	Valid
	Y.2	0,242	0,796	Valid
	Y.3	0,242	0,832	Valid
	Y.4	0,242	0,866	Valid
	Y.5	0,242	0,842	Valid
	Y.6	0,242	0,772	Valid

	Y.7	0,242	0,755	Valid
--	-----	-------	-------	-------

Sumber : Data Olahan SPSS, April 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa korelasi untuk item-item dengan skor totalnya dibandingkan dengan nilai r tabel dengan signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 66, maka diperoleh r tabel sebesar 0,242 hasil analisis validitas pada variabel independen dan dependen semua total item diatas lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuensioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

- 1) Hasil $\alpha > 0,60$ = reliable atau konsisten.
- 2) Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliable atau tidak konsisten.

Pada perhitungan reliabilitas, instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 23.0, selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji reliabilitas seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,779	Realibel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,958	Realibel
Kinerja Pegawai(Y)	0,884	Realibel

Sumber : Data Olahan SPSS, April 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item instrument variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai) dinyatakan Reliabel karena nilai Koefisien Alpha > 0,60, sehingga data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal yaitu jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun perincian dari analisis regresi mengenai kompetensi pegawai yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	5.097	3.972				1.283
X1	.890	.175	.583	5.076	.000	.711	1.407
X2	.056	.067	.096	.840	.404	.711	1.407

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS, April 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $\alpha = 5.097$, koefisien variabel Pendidikan (X_1) sebesar 0.890, koefisien variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar 0.056, dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.097 + 0.890X_1 + 0.056X_2$$

Nilai konstan yaitu $\alpha = 5.097$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel (X_1), variabel (X_2), sama dengan 0, maka kinerja pegawai 5.097.

- a) Koefisien variabel Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar 0.890, hal ini berarti bahwa jika X_1 dinaikkan 1%, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 89%.
- b) Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0.056, hal ini berarti bahwa jika X_2 dinaikkan 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 6,0%.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen Tingkat Pendidikan (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2), terhadap kualitas layanan maka berikut ini dijelaskan:

Tabel 4. 11 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.097	3.972		1.283	.204		

X1	.890	.175	.583	5.076	.000	.711	1.407
X2	.056	.067	.096	.840	.404	.711	1.407

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS, April 2023

Pengujian dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1.997 (nilai ini diperoleh dari Ms. Excel = $TINV(5\%,64)$ lalu enter) dan nilai signifikan < 0.05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1) Tingkat Pendidikan (X_1)

Pernyataan hipotesis pertama adalah Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel tersebut variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} = 5.076 > t_{tabel} = 1.997$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$, sehingga terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan. Maka untuk hipotesis pertama (H_1) diterima.

2) Gaya Kepemimpinan (X_2)

Pernyataan hipotesis kedua adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel tersebut variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} = 0.840 < t_{tabel} = 1.997$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.404, lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$, sehingga terbukti bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara gaya kepemimpinan (X_2)

terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan. Maka untuk hipotesis kedua (H_2) ditolak.

b. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang akan kita bahas antara lain:

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dianalisis mempunyai residual atau variable gangguan (*disturbance error*) berdistribusi normal atau tidak. Dengan melihat uji normalitas menggunakan *kolmograf-smirnov* dapat diketahui bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Jika tingkat $Sig > 0,05$ berarti seluruh data berdistribusi normal jika tingkat $Sig < 0,05$ berarti seluruh data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73184177
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.046
	Negative	-.063
Test Statistic		.063

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

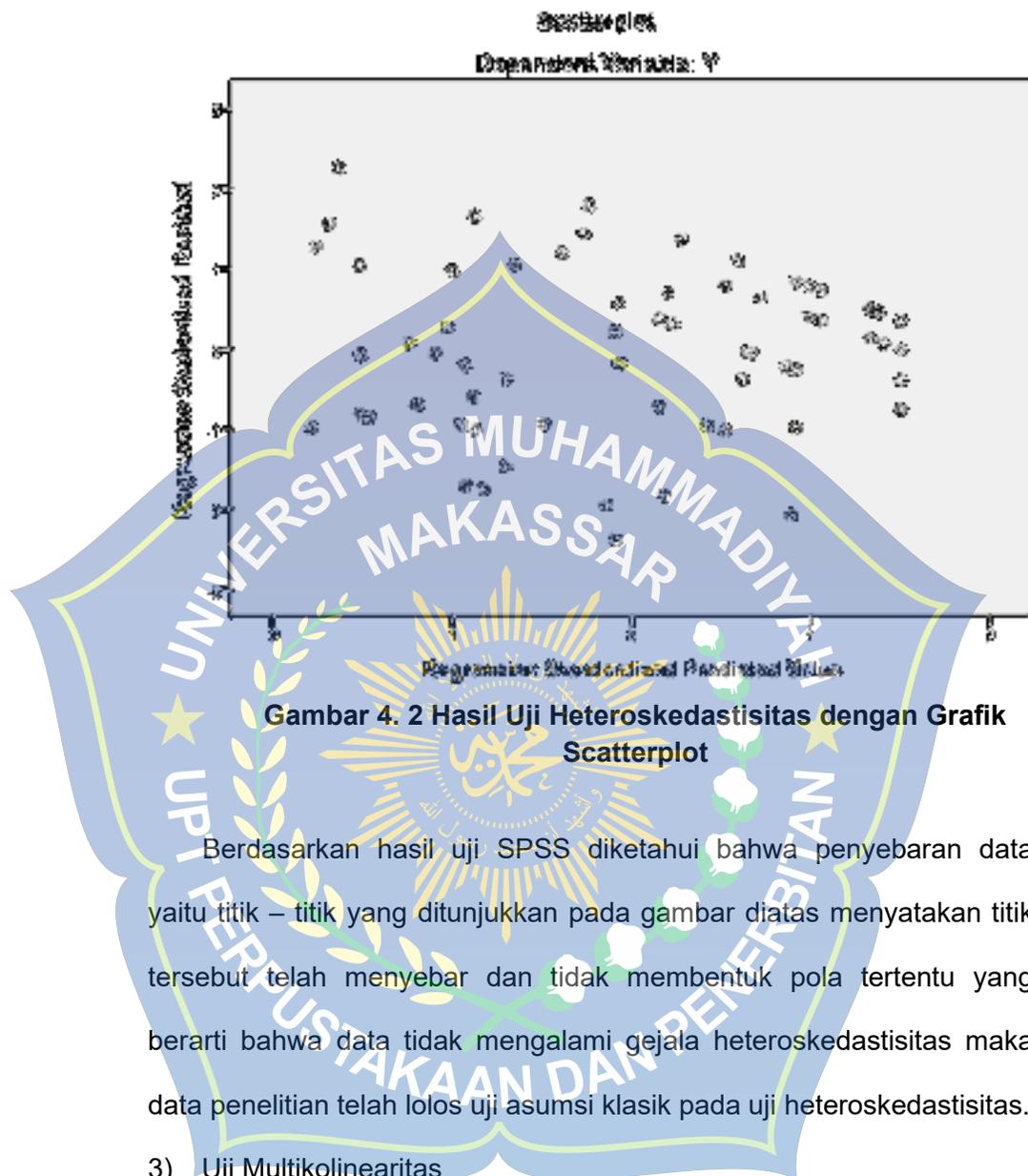
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan SPSS, April 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Asymp,Sig (2-tailed) sebesar 0.200, di mana lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitas apabila diagram pencar residual membentuk pola *tertentu*. Apabila pada output diagram pencar residual tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka regresi terbebas dari kasus heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heteroskedastisitas.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil uji SPSS diketahui bahwa penyebaran data yaitu titik – titik yang ditunjukkan pada gambar diatas menyatakan titik tersebut telah menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang berarti bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas maka data penelitian telah lolos uji asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas, model regresi yang baik jika variabel bebas tidak terjadi korelasi dengan variabel bebas lainnya. Multikolinearitas diuji dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

bila nilai VIF lebih kecil dari <10 maka tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	5.097	3.972			1.283	.204		
X1	.890	.175	.583		5.076	.000	.711	1.407
X2	.056	.067	.096		.840	.404	.711	1.407

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Hasil Olah Data SPSS, April 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF pada variable X1 yaitu 1.407, variable X2 yaitu 1.407 di mana nilai $X1 = 1.407 < 10$, sedangkan variabel $X2 = 1.407 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF X1 dan X2 tidak terjadi Multikolinearitas.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat di pengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila nilai R-Square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga sebaliknya.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.391	2.77487

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, April 2023

1) R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,640 artinya korelasi antara variabel independent yaitu tingkat pendidikan (X1), gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,640 menunjukkan korelasi yang sedang karena berada pada range (0,40-0,599).

2) Untuk nilai adjusted R Square sebesar 0,391 (39,1%), artinya 39,1% variasi variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan gaya kepemimpinan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independent yaitu tingkat pendidikan (X1), gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) berpengaruh sedang.

C. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini ditekankan pada kompetensi yang terdiri dari: Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 5.076 sementara t_{tabel} sebesar 1,997 dan mempunyai angka signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga untuk hipotesis pertama (H_1) diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai yang diperoleh melalui dari proses pendidikan. Strata pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai di samping di arahkan kepada peningkatan kemampuan kerja juga dapat diarahkan ke pembentukan sikap kepribadian pegawai terutama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat.

Tanggapan responden terhadap variabel tingkat pendidikan nilai mean tertinggi yaitu pada item pernyataan X1.6 di mana semakin sering pegawai mengikuti pelatihan semakin tinggi pula kualitas yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas, sehingga responden rata-rata memilih sangat setuju

dengan nilai mean tertinggi yaitu 4.79 sedangkan nilai mean terendah 4.27 pada item pernyataan X1.3 di mana semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muhammad dan Tonapa (2021), dimana dalam penelitiannya memperlihatkan hasil Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 0.840 sementara t_{tabel} sebesar 1,997 dan mempunyai angka signifikansi sebesar 0.404 lebih besar dari 0,05 sehingga untuk hipotesis kedua (H_2) ditolak, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan. Suatu upaya mengarahkan Pegawai dan organisasi ini adalah tugas dari seorang pemimpin. Meningkatkan atau tidaknya suatu kinerja tersebut tergantung pada kepemimpinan yang ada dalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja Pegawai pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh pegawai, pegawai yang mau bekerja adalah pegawai yang dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*), maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik

maupun rohaninya (Hasibuan 2001:93). Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat terjadi karena faktor yang mempengaruhi kinerja bukan hanya gaya kepemimpinan tetapi juga disebabkan diluar gaya kepemimpinan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

Tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan nilai mean tertinggi yaitu pada item pernyataan X2.8 di mana pimpinan memberikan evaluasi yang adil terhadap bobot kerja prestasi pegawai, sehingga responden rata-rata memilih sangat setuju dengan nilai mean tertinggi yaitu 4.33 sedangkan nilai mean terendah 3.77 pada item pernyataan X2.4 di mana pimpinan selalu mengikut sertakan pegawainya dalam pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti dan Suprianto (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. Dirgantara Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *variable* kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *variable* Tingkat Pendidikan (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan *variable* Kepemimpinan (X1). Tingkat Pendidikan (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiani dan Sepdiana (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asno Horie Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya

kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asno Horie Indonesia



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil analisis mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan maka dapat diberikan saran-saran sebagai bahan masukan bagi pihak Kantor Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut:

1. Dari aspek tingkat pendidikan, diperlukan upaya menciptakan ruang yang kondusif bagi pegawai, dengan memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar mampu berpikir analitis

terhadap masalah yang kompleks agar mampu melahirkan ide-ide kreatif, mendorong pegawai agar memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Dari aspek kepemimpinan, diperlukan upaya dan perhatian pimpinan bagi pegawai dengan pemberian pelatihan yang relevan dengan tugas pegawai, kurangnya ketelitian dan ketepatan kerja perlu diberikan motivasi. Selanjutnya diperlukan dorongan agar pegawai dapat bertindak untuk melebihi dari yang dibutuhkan atau yang menjadi tuntutan pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alamsyah, M. N. (2020). Pelaksanaan Good Governance Di Kantor Kecamatan Palu Barat. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 1(1). <http://jurnal.stiapembangunanpalu.ac.id/index.php/ADMINISTRATOR/article/view/12%0Ahttps://jurnal.stiapembangunanpalu.ac.id/index.php/ADMINISTRATOR/article/download/12/3>
- Claudy Sanyang. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*.
- Dewi, N. N., & AN, Z. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TINGKAT PENDIDIKAN, PERILAKU KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. DUMAS TANJUNG PERAK SHIPYARDS SURABAYA. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 895–906.
- Erialdy. (2018). Penilaian Prestasi Kerja Menggunakan Aplikasi Online Pada Pegawai Negeri Sipil. *Ikraith ...*, 4(1), 136–142. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1066/856>
- Frida, C. V. O. (2018). *Manajemen Kinerja*. Guepedia.
- Hani'ah, S. T. W., Suwandi, S., & Saddhono, K. (2017). Membangun Moralitas Generasi Muda dengan Pendidikan Kearifan Budaya. *Jurnal Pendidikan*, 4, 338–348.
- Indy, R., Waani, F. J., & Kandowanko, N. (2019). Peran Pendidikan Dalam Proses

- Perubahan Sosial Di Desa Tumulung Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara. *HOLISTIK, Journal Of Social and Culture*, 12(4), 1–21. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/holistik/article/view/25466>
- Kakunsi, E., Pangemanan, S., & Pontoh, W. (2017). Pengaruh Gender Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Wilayah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tahuna. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 391–400. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.17771.2017>
- Manan, L. ode A., Titop, H., & Yuliasari, W. (2022). Pengaruh Lokasi Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Ready To Drink (Rtd) Kedai Three Thai Tea Desa Awunio Kecamatan Kolono Kabupaten Konawe Selatan. *Sultra Journal of Economic and Business*, 3(2), 163–178. <https://doi.org/10.54297/sjeb.vol3.iss2.340>
- Marsyam, D., Dahliah, D., & Hamzah, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 30–40. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v3i2.445>
- Muda, R., Koleangan, R., & Kalangi, J. B. (2019). Pengaruh angka harapan hidup, tingkat pendidikan dan pengeluaran perkapita terhadap pertumbuhan ekonomi di sulawesi utara pada tahun 2003-2017. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 19(01), 44–55.
- Muhammad, A. F. N. (2017). Model Kepemimpinan Guru dalam Proses Pembelajaran Di Kelas pada Jenjang SD/MI. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v4i1.1443>
- Muhammad, M., & Tonapa, J. F. (2021). *POLITIK PROVINSI SULAWESI SELATAN THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN THENATIONAL UNITY , POLITICS AND*. 27(April).
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nirwana, A., & Purnama, D. (2019). Pengaruh Jenjang Pendidikan, Skala Usaha Dan Lama Usaha Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Umkm Di Kecamatan Ciawigebang. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 5(1), 55–65.

<https://doi.org/10.25134/jrka.v5i1.1881>

- Nugraha, A. (2019). Pentingnya Pendidikan Berkelanjutan Di Era Revolusi Industri 4.0. *Majalah Ilmiah Pelita Ilmu*, 2(1), 26–37. <https://doi.org/10.37849/mipi.v2i1.118>
- Nur Khojin, Suci Nur Utami, D. M. S. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEMBUK BAWANG DI SUB TERMINAL AGRIBISNIS LARANGAN. *Syntax Idea*, 2(5), 98–105.
- Patmawati, Daya, S., Pasca, M., Stie, S., Indonesia, N., Penelitian, A., Capital, H., Capital, S., Pariwisata, D., Takalar, K., Capital, H., Capital, S., Pariwisata, D., Takalar, K., Pariwisata, D., Takalar, K., Pariwisata, D., Takalar, K., Pariwisata, D., ... Management, T. (2021). *PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN STRUCTUR CAPITAL*. 10(1), 66–91.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Samsu. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Saputra, J., Triyogo, A., & Frima, A. (2021). Penerapan Model Pembelajaran Mind Mapping terhadap Hasil Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 5133–5141. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1563>
- Saputri, N. V. C., Surbakti, D. K. B., Tarmizi, A. D., Supriatno, B., & Anggraeni, S. (2022). Desain Eksperimen Fotosintesis Pengaruh Suhu Bermuatan Literasi Kuantitatif. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7608–7618. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3482>
- Setiawan, G. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Simamora. (2019). Bab ii uraian teoritis 2.1. *Universitas Quality*, 15–34.
- Sujana, R. L. (2017). Kreatifitas Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 5(1), 1–15.
- Suparyanto dan Rosad (2015. (2020a). “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Tebuireng Jombang Jawa Timur “. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.*

- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, R. S. (2016). Kajian Teori Dan Kerangka Pemikiran a. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April, 5–24.*
- Wartono, G., & Suyadi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Musi Rawas. *Journal of Management and Bussines (JOMB), 2(1), 99–109.* <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1214>
- Wati, D., Kusuma, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(1), 32–45.* <https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.618>
- Wekke, I. S. (2022). *Ilmu sosial terapan Ilmu sosial terapan administrasi , kebijakan ,.*
- Widyaningrum, E. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Dalam Perusahaan. In *Bina Ekonomi (Vol. 1, Issue 1).*
- Yudistira. (2013). *GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA PONTIANAK. 2,1–6.*
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia, 1(1), 1–6.*
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan, 4(1), 11–19.* <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138/109>
- Zatillah, R., Rahayu, P. I., Fadhiilah, M., & ... (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Pada Instansi Partai Politik Golkar Provinsi Sumatera Barat. *Ranah Research ...*, 102–107. <https://jurnal.ranahresearch.com/index.php/R2J/article/view/525%0Ahttps://jurnal.ranahresearch.com/index.php/R2J/article/download/525/482>

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGAWAS PEMILU PROVINSI SULAWESI SELATAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan nama saya Annisa Bali, mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan topik "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGAWAS PEMILU PROVINSI SULAWESI SELATAN".

Berkaitan dengan hal tersebut, dengan hormat saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dijamin kerahasiaanya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya

Annisa Bali

A. Identitas Responden

- Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Status :
Divisi/Bagian :
Masa Kerja :
Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 D3
 S1
 S2
 S3

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
 - b. Tidak Setuju (TS) : 2
 - c. Netral (N) : 3
 - d. Setuju (S) : 4
 - e. Sangat Setuju (SS) : 5

TINGKAT PENDIDIKAN (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pendidikan yang saya tempuh dapat meningkatkan kecerdasan, keterampilan, mempertinggi budi pekerti serta mampu membantu saya dalam mencapai tujuan Instansi					
2.	Pendidikan akademik yang diajarkan di sekolah memiliki kontribusi besar terhadap pengetahuan saya					
3.	Semakin tinggi tingkat pendidikan saya maka semakin tinggi pula kinerja saya dalam Instansi					
4.	Pengetahuan yang saya miliki merupakan modal dasar saya untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada Instansi					
5.	Ilmu pengetahuan yang saya peroleh di jenjang pendidikan penting bagi pembentukan karakter sehingga mempengaruhi kualitas saya saat ini					
6.	Semakin sering saya mengikuti pelatihan semakin tinggi pula kualitas yang saya hasilkan dalam melaksanakan tugas					

GAYA KEPEMIMPINAN (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan saya tidak hanya memperhatikan kepentingan instansi tetapi juga kepentingan pegawai.					
2.	Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan usulan					
3.	Pimpinan saya selalu memperhatikan kepentingan setiap pegawainya					
4.	Pimpinan saya selalu mengikut sertakan pegawainya dalam pengambilan keputusan					
5.	Pimpinan saya selalu melakukan monitoring terhadap hasil kerja pegawai					
6.	Pimpinan saya selalu melakukan monitoring terhadap orientasi kerja pegawai					
7.	Pimpinan saya selalu mendengarkan setiap keluhan dan saran pegawai					
8.	Pimpinan memberikan evaluasi yang adil terhadap bobot kerja prestasi pegawai					

KINERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja					
2.	Saya selalu berusaha untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan saya bekerja					
3.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan lembaga/perusahaan dengan tepat waktu					
4.	Saya memiliki prestasi kerja yang memuaskan					
5.	Saya selalu merasa puas dengan hasil karya saya					
6.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan oleh perusahaan/lembaga					
7.	Saya selalu berusaha untuk berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan					

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

Responden	PENDIDIKAN (X1)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	5	5	5	29
3	4	4	4	5	5	5	27
4	4	3	4	4	3	5	23
5	5	3	4	5	5	5	27
6	4	5	5	5	5	5	29
7	5	4	4	4	4	5	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	3	4	3	4	5	23
10	5	4	4	4	4	4	25
11	5	4	4	4	5	4	26
12	5	5	4	5	5	5	29
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	3	3	5	23
15	5	4	5	5	5	5	29
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	4	5	4	5	27
18	5	4	4	3	4	5	25
19	5	4	4	4	3	5	25
20	4	4	4	3	3	5	23
21	5	4	4	4	5	5	27
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	5	5	5	4	5	28
24	4	4	3	5	4	5	25
25	5	4	5	4	5	5	28
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	5	5	5	5	28
28	5	5	5	4	5	5	29
29	5	5	4	4	5	5	28
30	4	4	4	4	4	5	25
31	4	4	5	5	5	5	28
32	5	4	4	4	4	5	26
33	4	4	4	4	4	5	25
34	5	4	5	5	4	5	28

35	4	4	4	4	3	4	23
36	4	4	4	3	4	4	23
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	4	5	4	5	5	28
39	5	5	4	4	4	5	27
40	4	3	4	4	4	4	23
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	5	5	5	4	5	28
43	5	5	4	5	5	5	29
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	5	4	5	3	4	25
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	3	4	4	4	23
48	5	5	4	4	4	4	26
49	5	4	4	4	4	4	25
50	5	5	4	4	4	5	27
51	4	4	3	4	4	5	24
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	4	4	4	4	5	26
54	5	5	4	5	5	5	29
55	5	4	4	4	4	5	26
56	5	4	4	4	4	5	26
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	5	4	5	5	27
60	4	4	4	4	4	4	24
61	5	5	5	5	4	5	29
62	5	5	4	5	5	5	29
63	5	4	4	4	4	5	26
64	4	5	4	3	3	5	24
65	5	5	4	4	4	5	27
66	5	5	4	5	5	5	29

Responden	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	5	5	4	5	35
3	5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	3	4	3	4	4	4	3	4	29
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	4	4	4	2	4	4	4	4	30
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	4	5	5	5	5	39
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	3	3	3	3	3	3	3	25
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	4	4	5	5	5	38
13	4	4	4	2	4	4	4	4	30
14	2	2	2	2	3	2	2	3	18
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	5	4	4	4	4	4	4	33
17	4	4	4	4	4	4	4	5	33
18	3	2	3	3	3	3	3	3	23
19	3	2	2	2	3	3	2	3	20
20	4	4	4	4	4	4	3	4	31
21	5	5	4	4	5	4	4	4	35
22	4	5	4	4	5	5	4	5	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	3	5	3	4	5	4	3	3	30
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	4	4	5	5	38
28	5	5	4	5	5	5	4	5	38
29	5	4	5	4	4	4	5	5	36
30	3	3	2	2	2	2	2	5	21
31	5	4	4	4	5	5	5	5	37
32	4	5	5	5	5	5	5	5	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	5	5	4	5	35
35	2	2	2	2	4	4	2	4	22
36	4	3	3	3	4	4	3	5	29

Responden	KINERJA (Y)							Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	4	5	5	4	4	5	5	32
2	4	5	5	5	5	5	5	34
3	5	4	5	4	4	5	5	32
4	3	4	4	3	3	4	4	25
5	2	5	5	5	5	5	5	32
6	5	5	5	4	4	4	5	32
7	5	5	5	5	4	5	5	34
8	5	5	5	4	5	4	5	33
9	5	4	4	4	4	4	5	30
10	5	4	3	3	3	3	3	24
11	4	4	5	4	4	4	5	30
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	5	5	5	4	5	5	34
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	4	4	5	29
18	5	5	5	4	4	5	5	33
19	5	5	5	5	4	5	5	34
20	5	5	5	4	4	5	5	33
21	4	5	5	4	5	5	5	33
22	5	5	5	5	4	5	5	34
23	5	4	4	4	4	4	4	29
24	3	4	4	3	3	4	4	25
25	4	5	5	5	5	5	5	34
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	5	5	4	4	4	5	32
28	4	5	5	5	5	5	5	34
29	4	5	5	4	4	4	5	31
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	5	5	4	4	5	5	32
32	5	5	5	4	4	5	5	33
33	5	5	5	4	4	4	5	32
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	4	5	5	5	5	5	5	34
36	4	4	4	4	4	3	4	27

37	5	5	5	5	4	5	5	34
38	5	4	4	3	4	4	5	29
39	5	5	5	4	4	4	5	32
40	5	5	4	4	4	4	4	30
41	4	5	5	4	4	4	5	31
42	5	5	5	5	5	4	5	34
43	3	4	4	4	4	4	4	27
44	5	5	5	5	4	5	5	34
45	5	4	4	4	4	3	5	29
46	4	4	4	3	4	3	4	26
47	5	5	5	4	5	4	5	33
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	5	5	5	5	4	5	5	34
50	5	5	5	4	4	4	5	32
51	2	4	4	3	3	4	4	24
52	5	5	5	5	5	5	5	35
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	4	5	5	4	4	5	5	32
55	5	5	5	4	4	5	5	33
56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	5	5	5	4	4	5	5	33
59	3	3	4	3	3	5	5	26
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	5	5	4	5	5	5	34
63	4	4	4	3	4	4	4	27
64	4	5	4	3	4	4	4	28
65	5	5	5	5	5	5	5	35
66	4	5	5	4	4	4	4	30

Tabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Kategori Tingkat Pendidikan

NO	Pendidikan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL	Persen (%)	Kategori
1	SMA	5	5	4	5	5	5	29	48	Sedang
2	SMA	5	5	5	4	5	5	29	48	Sedang
3	SMA	5	5	5	5	5	5	30	50	Sedang
4	SMA	5	5	5	5	5	5	30	50	Sedang
5	SMA	4	4	5	4	5	5	27	45	Sedang
6	SMA	5	5	4	4	4	5	27	45	Sedang
7	SMK	5	5	4	5	5	5	29	48	Sedang
8	SMK	5	4	4	4	4	5	26	43	Sedang
9	D-III	5	4	4	4	4	5	26	43	Sedang
10	D-III	4	4	4	4	4	5	25	42	Sedang
11	D-III	4	4	4	4	4	4	24	40	Sedang
12	D-III	5	4	4	4	4	5	26	43	Sedang
13	D-III	5	5	4	5	5	5	29	48	Sedang
14	D-III	5	4	4	4	4	5	26	43	Sedang
15	S-1	5	4	4	4	3	5	25	42	Sedang
16	S-1	5	4	4	4	5	5	27	45	Sedang
17	S-1	4	5	5	5	4	5	28	47	Sedang
18	S-1	4	4	3	5	4	5	25	42	Sedang
19	S-1	5	4	5	4	5	5	28	47	Sedang
20	S-1	5	5	5	5	5	5	30	50	Sedang
21	S-1	4	4	5	5	5	5	28	47	Sedang
22	S-1	5	5	4	4	5	5	28	47	Sedang
23	S-1	4	4	4	4	4	5	25	42	Sedang
24	S-1	5	4	5	5	4	5	28	47	Sedang
25	S-1	5	5	5	5	5	5	30	50	Sedang
26	S-1	5	4	5	4	5	5	28	47	Sedang
27	S-1	5	5	4	4	4	5	27	45	Sedang
28	S-1	4	5	5	5	4	5	28	47	Sedang
29	S-1	5	5	4	5	5	5	29	48	Sedang
30	S-1	5	5	5	5	5	5	30	50	Sedang
31	S-1	4	5	4	5	3	4	25	42	Sedang
32	S-1	4	4	4	4	4	4	24	40	Sedang
33	S-1	4	4	4	3	4	4	23	38	Rendah
34	S-1	4	3	4	4	4	4	23	38	Rendah
35	S-1	5	5	4	4	4	5	27	45	Sedang

36	S-1	4	4	3	4	4	5	24	40	Sedang
37	S-1	5	5	5	5	5	5	30	50	Sedang
38	S-1	5	4	4	4	4	5	26	43	Sedang
39	S-1	5	5	5	5	5	5	30	50	Sedang
40	S-1	4	4	4	5	5	5	27	45	Sedang
41	S-1	5	3	4	5	5	5	27	45	Sedang
42	S-1	4	5	5	5	5	5	29	48	Sedang
43	S-1	5	4	4	4	4	5	26	43	Sedang
44	S-1	4	4	4	4	4	4	24	40	Sedang
45	S-1	5	4	4	4	4	4	25	42	Sedang
46	S-1	5	4	4	4	5	4	26	43	Sedang
47	S-1	5	4	5	5	5	5	29	48	Sedang
48	S-1	4	4	4	4	4	4	24	40	Sedang
49	S-1	5	5	5	5	4	5	29	48	Sedang
50	S-1	5	5	4	5	5	5	29	48	Sedang
51	S-1	4	5	4	3	3	5	24	40	Sedang
52	S-1	5	5	4	5	5	5	29	48	Sedang
53	S-1	4	4	4	3	3	5	23	38	Rendah
55	S-1	4	3	4	4	3	5	23	38	Rendah
56	S-1	4	4	4	3	3	5	23	38	Rendah
57	S-1	4	4	4	4	3	4	23	38	Rendah
58	D-IV	5	5	4	4	4	4	26	43	Sedang
59	D-IV	5	4	4	4	4	4	25	42	Sedang
60	D-IV	4	4	3	4	4	4	23	38	Rendah
61	S-2	5	5	5	5	5	5	30	50	Sedang
62	S-2	5	4	4	5	4	5	27	45	Sedang
63	S-2	5	4	4	3	4	5	25	42	Sedang
64	S-2	4	4	5	5	5	5	28	47	Sedang
65	S-2	4	3	4	3	4	5	23	38	Sedang
66	S-2	4	4	4	4	4	4	24	40	Sedang

Lampiran 3 hasil Olah Data Spss

Output Uji Instrumen Penelitian

Correlations

Notes

Output Created		06-APR-2023 22:26:04
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	80 00:00:00.06 00:00:00.08

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.371**	.236	.276*	.439**	.340**	.622**
Sig. (2-tailed)		.002	.057	.025	.000	.005	.000
N	66	66	66	66	66	66	66
X1.2 Pearson Correlation	.371**	1	.369**	.458**	.340**	.244*	.685**
Sig. (2-tailed)	.002		.002	.000	.005	.049	.000
N	66	66	66	66	66	66	66
X1.3 Pearson Correlation	.236	.369**	1	.443**	.485**	.332**	.695**
Sig. (2-tailed)	.057	.002		.000	.000	.006	.000
N	66	66	66	66	66	66	66
X1.4 Pearson Correlation	.276*	.458**	.443**	1	.582**	.272*	.767**
Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000		.000	.027	.000
N	66	66	66	66	66	66	66
X1.5 Pearson Correlation	.439**	.340**	.485**	.582**	1	.309*	.791**
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000		.012	.000
N	66	66	66	66	66	66	66
X1.6 Pearson Correlation	.340**	.244*	.332**	.272*	.309*	1	.550**
Sig. (2-tailed)	.005	.049	.006	.027	.012		.000
N	66	66	66	66	66	66	66
X1 Pearson Correlation	.622**	.685**	.695**	.767**	.791**	.550**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	66	66	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Notes

Output Created		06-APR-2023 22:27:15
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.30 00:00:00.33

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.775**	.866**	.735**	.613**	.685**	.851**	.685**	.884**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.2 Pearson Correlation	.775**	1	.837**	.752**	.706**	.699**	.802**	.617**	.882**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.3 Pearson Correlation	.866**	.837**	1	.781**	.692**	.727**	.903**	.660**	.922**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.4 Pearson Correlation	.735**	.752**	.781**	1	.692**	.742**	.786**	.689**	.882**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.5 Pearson Correlation	.613**	.706**	.692**	.692**	1	.883**	.687**	.670**	.838**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.6 Pearson Correlation	.685**	.699**	.727**	.742**	.883**	1	.736**	.783**	.883**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.7 Pearson Correlation	.851**	.802**	.903**	.786**	.687**	.736**	1	.711**	.924**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.8 Pearson Correlation	.685**	.617**	.660**	.689**	.670**	.783**	.711**	1	.821**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2 Pearson Correlation	.884**	.882**	.922**	.882**	.838**	.883**	.924**	.821**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Notes

Output Created		06-APR-2023 22:28:05
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:01.12 00:00:01.25

80

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.423**	.326**	.404**	.414**	.224	.401**	.609**
Sig. (2-tailed)		.000	.008	.001	.001	.070	.001	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.2 Pearson Correlation	.423**	1	.778**	.616**	.622**	.528**	.483**	.796**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.3 Pearson Correlation	.326**	.778**	1	.623**	.600**	.637**	.739**	.832**
Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.4 Pearson Correlation	.404**	.616**	.623**	1	.824**	.664**	.528**	.866**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.5 Pearson Correlation	.414**	.622**	.600**	.824**	1	.579**	.505**	.842**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.6 Pearson Correlation	.224	.528**	.637**	.664**	.579**	1	.614**	.772**
Sig. (2-tailed)	.070	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.7 Pearson Correlation	.401**	.483**	.739**	.528**	.505**	.614**	1	.755**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66
Y Pearson Correlation	.609**	.796**	.832**	.866**	.842**	.772**	.755**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	66	66	66	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Notes

Output Created			06-APR-2023 22:29:27
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none>	80
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00.02 00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	82.5
	Excluded ^a	14	17.5
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	6

Reliability

Notes

Output Created			06-APR-2023 22:30:13
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none>	80
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00.02 00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	82.5
	Excluded ^a	14	17.5
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	8

Reliability

		Notes	
Output Created			06-APR-2023 22:31:00
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none>	80
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00.00 00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	82.5
	Excluded ^a	14	17.5
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	7

Output Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Regression

Notes

Output Created			06-APR-2023 22:37:27
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax	<pre>REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.</pre>		
Resources	Processor Time		00:00:05.48
	Elapsed Time		00:00:04.90
	Memory Required	1644 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes	
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual	

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.391	2.77487

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	336.438	2	168.219	21.847	.000 ^b
Residual	485.092	63	7.700		

Total	821.530	65			
-------	---------	----	--	--	--

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.097	3.972		1.283	.204		
X1	.890	.175	.583	5.076	.000	.711	1.407
X2	.056	.067	.096	.840	.404	.711	1.407

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.978	1.000	.00	.00	.00
	2	.019	12.464	.11	.02	.83
	3	.003	30.490	.89	.98	.17

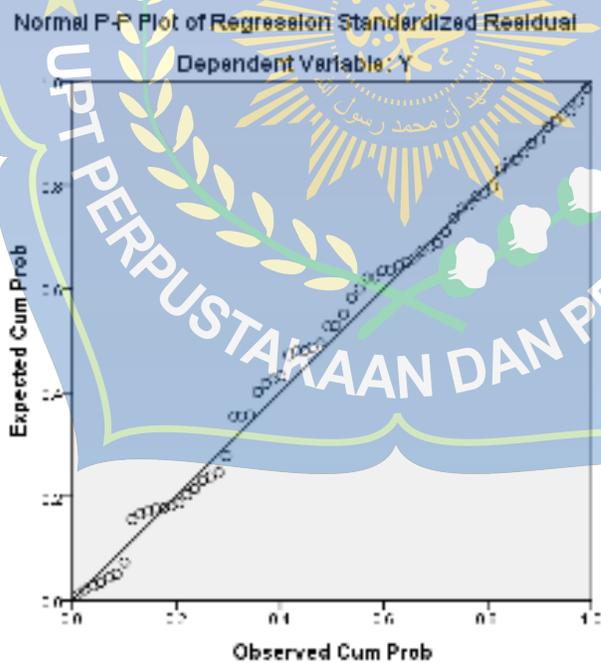
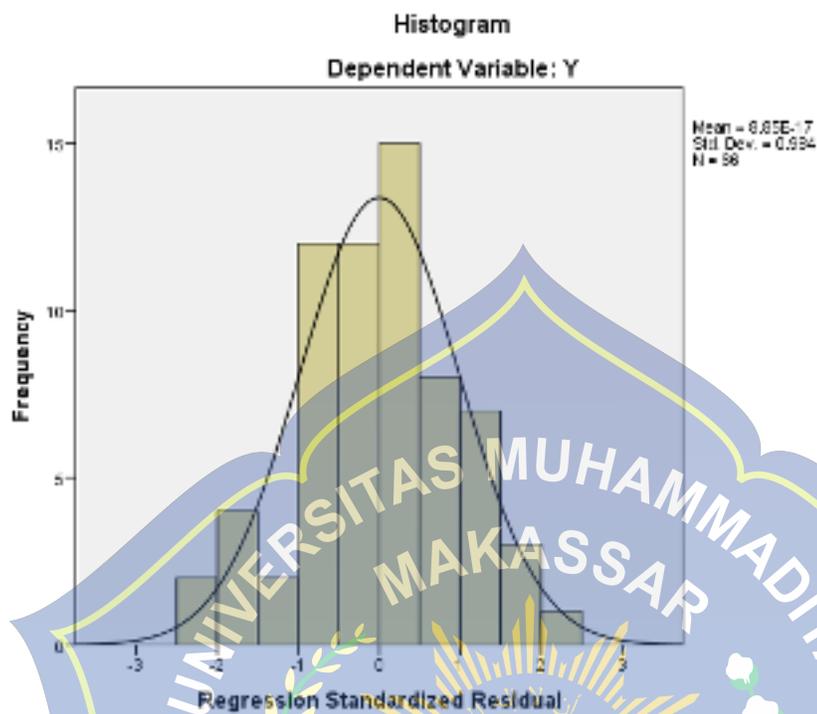
a. Dependent Variable: Y

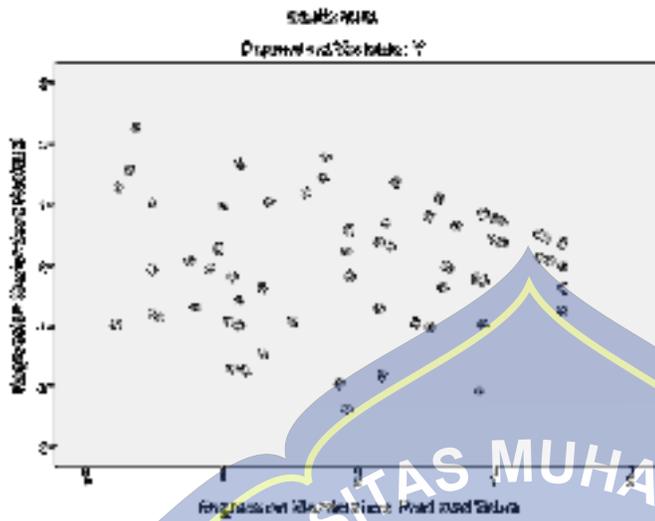
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.5702	34.0335	30.6212	2.27508	66
Std. Predicted Value	-1.781	1.500	.000	1.000	66
Standard Error of Predicted Value	.347	.948	.575	.142	66
Adjusted Predicted Value	26.2954	34.1469	30.6241	2.28448	66
Residual	-6.41875	6.09275	.00000	2.73184	66
Std. Residual	-2.313	2.196	.000	.984	66
Stud. Residual	-2.377	2.262	-.001	1.008	66
Deleted Residual	-6.77535	6.46850	-.00287	2.86700	66
Stud. Deleted Residual	-2.471	2.341	-.002	1.023	66
Mahal. Distance	.029	6.602	1.970	1.474	66
Cook's Distance	.000	.105	.017	.026	66
Centered Leverage Value	.000	.102	.030	.023	66

a. Dependent Variable: Y

Charts





NPar Tests

		Notes	06-APR-2023 22:39:06
Output Created	Active Dataset	DataSet0	
Comments	Filter	<none>	
Input	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		66
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.	
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.02
	Elapsed Time		00:00:00.00
	Number of Cases Allowed ^a		393216

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73184177
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.046
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Lampiran 4 Tabel
r Tabel**

r tabel untuk df = 1 - 70

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

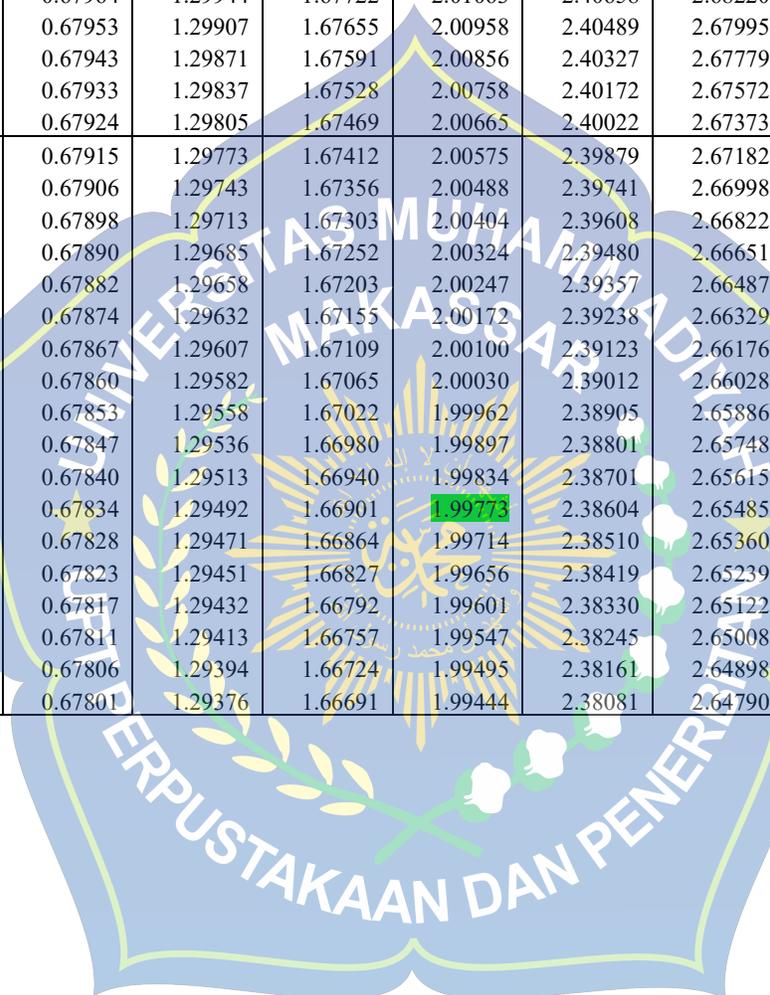
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

t Tabel

Titik Presentase Distribusi t (df = 1-70)

Pr	Titik Presentase Distribusi t (df = 1-70)						
	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079



Lampiran 5 Surat Izin Penelitian


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulawiprov.go.id> Email : ptsp@sulawiprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 3032/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.	Kepala Badan Pengawas Pemilihan Umum Prov. Sulsel
Lampiran	: -		
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>		

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 485/CS/C.A-VIII/II/1444/2023 tanggal 16 februari 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini

Nama : ANNISA BALI
Nomor Pokok : 100721121219
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN DAYAKEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGAWAS PEMILU PROVINSI SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 22 Februari s/d 22 April 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demiikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibertikan di Makassar
Pada Tanggal 22 Februari 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN


Ir. H. SULKAF S. LATIEF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Tersedian Yth.
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. Revisi/



BAWASLU
BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Alamat: Jalan. A.P.Petersoni No. 88, Makassar 90222
Tlp. 0411-444214 Fax. 0411-444008
Email: sekret@bawaslu.go.id / bawaslu.sulsel@psh.go.id

Nomor : 0015 /HM.02.04/SN/03/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Penerimaan Penelitian**
Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar

15 Maret 2023

Kepada Yth:
Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan
Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
di-
Makassar

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 3032/S.01/PTSP/2023 tanggal 22 Februari 2023, perihal Pemohonan Izin Penelitian, maka dengan ini kami memberikan izin/menyetujui kegiatan yang dimaksud dengan ketentuan sanggup mengikud ketentuan/peraturan jam kerja kantor secara aktif, menerima tugas yang ditetapkan oleh kantor dan selama mahasiswa yang bersangkutan tidak membeani dalam penganggaran.

Selubungan dengan hal tersebut diatas kami berikan izin kepada Mahasiswa atas nama:

NO	NOMOR POKOK	NAMA MAHASISWA	PROGRAM STUDI
1	105721121219	ANNISA BALI	MANAJEMEN

Untuk melaksanakan Penelitian pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan.

Demikian untuk menjadi maklum, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

KEPALA SEKRETARIAT,

DR. JALALUDIN, M.Pd
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19720403 199903 1 011

Tembusan :

- Ketua Bawaslu Prov. Sulsel di Makassar sebagai laporan;

Lampiran 6 Dokumentasi



Lampiran 7 Surat Keterangan Bebas Plagiat

 MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl. Saifan Alauddin No. 259 Makassar 90222 Telp. (0411) 866572, 881593, Fax (0411) 866588

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penelitian Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Annisa Bali
NIM : 105721120219
Program Studi : Manajemen
Dengan nilai

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	24 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah bebas cek plagiat yang dilakukan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Makassar, 18 Mei 2023
Mengetahui
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

Nuzulita, Hum., M.I.P.
NIM. 964391



Jl. Saifan Alauddin no 259 Makassar 90222
Telepon (0411)866572,881 593, fax (0411)866 588
Website: www.library.umh.ac.id
E-mail : perpustakaan@umh.ac.id



BIOGRAFI PENULIS

Annisa Bali panggilan Nisa lahir di Makassar pada tanggal 08 Oktober 2001 dari pasangan suami istri Bapak Painro Dg. Bali dan Ibu Subaedah. Peneliti adalah anak kelima dari enam bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Mallengkeri Luar, Kelurahan Mangasa, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDI No. 148 Panaikang lulus tahun 2013, SMP Negeri 1 Bontoramba lulus tahun 2016, SMA Negeri 1 Bontoramba lulus tahun 2019, dan mulai tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

